IHK Nord Westfalen

Die wesentlichen Neuregelungen der BBiG-Novellierung für Ausbildungsbetriebe

Mindestausbildungsvergütung

Ab dem 01.01.2020 gilt für alle Ausbildungsverträge eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung.

Für wen gilt die Mindestausbildungsvergütung?

Ist der Arbeitgeber **tarifgebunden**, gilt weiterhin die tarifvertragliche Ausbildungsvergütung und nicht die Mindestausbildungsvergütung (§ 17 Abs. 3 BBiG 2020).

Ist der Arbeitgeber **nicht tarifgebunden**, muss er ab Ausbildungsbeginn 2020 mindestens die gesetzliche Mindestvergütung zahlen (§ 17 Abs. 2 BBiG 2020). Die Ausbildungsvergütung darf aber zugleich wie bisher **maximal 20 % unter der einschlägigen tarifvertraglichen Ausbildungsvergütung** liegen (17 Abs. 4 BBiG 2020).

Beispiel:

Die tarifliche Ausbildungsvergütung für das 1. Lehrjahr beträgt 1.000 Euro.
Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, darf er maximal 20 % weniger Ausbildungsvergütung zahlen.

Er muss also mindestens 800 Euro Vergütung zahlen und kann sich nicht auf die niedrigere Mindestvergütung berufen.

Die Mindestausbildungsvergütung gilt auch für Jugendliche in **außerbetrieblicher Ausbildung** und **Menschen mit Behinderung**, die ab 2020 eine Ausbildung in einem Berufsbildungswerk machen.

Für Auszubildende, deren Ausbildung vor dem 01.01.2020 begonnen hat, gilt die Mindestausbildungsvergütung **nicht**.

Wie hoch ist die Mindestausbildungsvergütung?

Die Höhe der Mindestausbildungsvergütung hängt davon ab, in welchem Kalenderjahr die Ausbildung beginnt:

Ausbildungsbeginn	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr (+18% im Vergleich zum 1. Jahr)	3. Ausbildungsjahr (+35% im Vergleich zum 1. Jahr)	4. Ausbildungsjahr (+40% im Vergleich zum 1. Jahr)
2020	515 Euro	608 Euro	695 Euro	721 Euro
2021	550 Euro	649 Euro	743 Euro	770 Euro
2022	585 Euro	690 Euro	790 Euro	819 Euro
2023	620 Euro	732 Euro	837 Euro	868 Euro

Ab 2024 wird die Höhe der Mindestvergütung jeweils jährlich an die durchschnittliche Entwicklung aller Ausbildungsvergütungen angepasst und im Bundesgesetzblatt bekannt gegeben.

Freistellung von Azubis für die Berufsschule

Nach § 15 BBiG sind Auszubildende für den Berufsschulunterricht freizustellen. Der Berufsschulbesuch ersetzt dann insoweit die betriebliche Ausbildungszeit. Die bisher geltende Unterscheidung zwischen minderjährigen und volljährigen Auszubildenden bei der Freistellung für den Berufsschulunterricht besteht ab dem 01.01.2020 nicht mehr. Für beide Azubigruppen gilt die gleichlautende Regelung, die sich für Minderjährige aus § 9 JArbSchG, für Erwachsene aus dem neu geschaffenen § 15 BBiG ergibt.

Beschäftigung vor Berufsschulbeginn

(Minderjährige wie volljährige) Auszubildende dürfen weiterhin nicht vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht beschäftigt werden (§ 9 Abs. 1 Nr. 1 JArbSchG).

Beschäftigung nach Berufsschulende

Künftig dürfen **alle** Auszubildenden nach der Berufsschule nicht mehr im Ausbildungsbetrieb beschäftigt werden,

1. **an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche.** Der Berufsschulbesuch ist dann mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit anzurechnen.

Beispiel 1:

Die betriebliche Ausbildungszeit beträgt Montag bis Donnerstag jeweils 7 h 30, freitags nur 6 h.
Die durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit beträgt daher 7 h 12 min.
Der Azubi muss freitags zur Berufsschule, diese dauert 6 Unterrichtsstunden à 45 Minuten.

Der Berufsschulbesuch ist also mit 7 h 12 anzurechnen, auch wenn die freitägliche betriebliche Ausbildungszeit nur 6 h beträgt. Der Auszubildende hat also einen „überschießenden" Freistellungsanspruch an den anderen Tagen von insgesamt 1 h 12 min.

Beispiel 2:

Der über 5-stündige Berufsschultag ist montags.
Montags wird im Ausbildungsbetrieb nicht gearbeitet. Die wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 40 h (Dienstag bis Samstag jeweils 8 h).

Der Berufsschulbesuch ist also mit 8 h anzurechnen, auch wenn der Berufsschultag außerhalb der Ausbildungszeit liegt.
Der Auszubildende kann also nur noch 32 h im Betrieb ausgebildet werden.

Ein **zweiter** Berufsschultag in der Woche wird mit der tatsächlichen Unterrichtszeit plus Pausen (ohne Wegzeit) angerechnet.

Beispiel:

Der Berufsschulbesuch dauert 5 Unterrichtsstunden à 45 Minuten.
Er beginnt um 8 Uhr und endet um 12:25 (= 4:25 h).

Die Berufsschulzeit ist damit mit 4:25 h auf die Ausbildungszeit anzurechnen.

Sind in einer Woche zwei Berufsschultage mit jeweils mehr als 5 Unterrichtsstunden, ist der Auszubildende verpflichtet, an einem der beiden Tage wieder in den Betrieb zurückzukehren - an welchem der beiden Tage, bestimmt der **Ausbildungsbetrieb**.

2. **in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen.** Der Berufsschulunterricht ist dann mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit anzurechnen. Eine Beschäftigung des Auszubildenden in dieser Woche ist damit grundsätzlich ausgeschlossen.

3. **an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht.**

Betrieb muss auch Fachliteratur zahlen

Im neuen Berufsbildungsgesetz wird ausdrücklich klargestellt, dass Fachliteratur unter die Lernmittelfreiheit fällt (§ 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG 2020). Fachliteratur gehört damit wie Werkzeuge und Werkstoffe zu den Ausbildungsmitteln, die der Ausbildungsbetrieb dem Auszubildenden kostenlos zur Verfügung stellen muss.

Teilzeitausbildung

Die Teilzeitausbildung wird ab dem 01.01.2020 flexibilisiert und für alle Auszubildenden geöffnet.

Voraussetzung ist stets, dass der Ausbildungsbetrieb mit der Teilzeitausbildung einverstanden ist.

Folgende Regeln sind bei der Teilzeitausbildung zu beachten:

- Die Kürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit darf nicht mehr als 50 % der normalen Ausbildungszeit betragen (§ 7a Abs. 1 S. 3 BBiG 2020).

- Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend der Kürzung, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der Ausbildungsdauer laut Ausbildungsordnung. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung ist auf ganze Monate abzurunden (§ 7a Abs. 2 BBiG 2020).

Beispiel:

Die tägliche Ausbildungszeit dauert statt 8 Stunden nur 6 Stunden. Sie wird also täglich um 25 % gekürzt.

Dementsprechend ist die Gesamtausbildungszeit von 3 Jahren um 25 %, also ein ¾ Jahr zu verlängern, so dass die Teilzeitausbildung insgesamt 3,75 Jahre dauert.

Die Ausbildungsvergütung kann dann ebenfalls um maximal 25 % gesenkt werden. Hierdurch kann die Mindestausbildungsvergütung zulässigerweise unterschritten wird.

Auch in der Teilzeitausbildung kann die Verkürzung der Gesamtausbildungszeit nach § 8 BBiG oder die vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung nach § 45 BBiG beantragt werden.

Freistellungsanspruch von Prüfern

Prüfer sind künftig nach § 40 Abs. 6a BBiG von ihrem Arbeitgeber von der Arbeitsleistung freizustellen, wenn

- dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der dem Prüfer gesetzlich zugewiesenen Aufgaben erforderlich ist und

- der Freistellung keine wichtigen betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Der Anspruch auf Freistellung besteht nur insoweit, wie es für die Wahrnehmung der Aufgaben als Prüfer notwendig ist. Der Arbeitgeber muss den Prüfer für die Termine im Zusammenhang mit der IHK-Prüfung freistellen, für die die IHK den Prüfer einsetzt.

Wichtige betriebliche Gründe, die eine Freistellungspflicht ausnahmsweise ausschließen, sind unvorhersehbare und nicht anders abwendbare personelle Engpässe und Beeinträchtigungen des Betriebsablaufs. Einfache, normale Belange sind nicht ausreichend. Solche einfachen Belange müssen vom Arbeitgeber hingenommen werden. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen wichtiger betrieblicher Gründe trägt der Arbeitgeber.

Neue Abschlussbezeichnungen in der Höheren Berufsbildung

Ab 01.01.2020 können die Fortbildungsprüfungsordnungen folgende drei neue, gestufte Abschlussbezeichnungen in der Höheren Berufsbildung regeln:

- **Geprüfte/r Berufsspezialist/in**
  (für Abschlüsse auf DQR-Stufe 5, z. B. Kfz-Servicetechniker)

- **Bachelor Professional**
  (für Abschlüsse auf DQR-Stufe 6, z. B. Industriemeister, Bilanzbuchhalter; Fachwirte)

- **Master Professional**
  (für Abschlüsse auf DQR-Stufe 7, z. B. Betriebswirte, Technische Betriebswirte).

Der Gesetzgeber beabsichtigt hierdurch, die Gleichwertigkeit von beruflicher Fortbildung und einem Studium zu verdeutlichen. Zudem soll durch Bezeichnungen, die international verständlich sind, die Mobilität gefördert werden.

Die neuen Bezeichnungen können **zusätzlich** zu den bisherigen Abschlussbezeichnungen eingeführt werden. Sie darf nur führen, wer die Prüfung der entsprechenden Fortbildungsstufe oder die Prüfung einer gleichwertigen beruflichen Fortbildung bestanden hat (Titelschutz).

Wirksamwerden der neuen Bezeichnungen

Konkret werden die neuen Bezeichnungen erst wirksam, wenn sie in der jeweiligen Fortbildungsprüfungsordnung künftig auch entsprechend aufgenommen werden. Dies soll durch eine Sammeländerungsverordnung erfolgen, mit der im Sommer 2020 zu rechnen ist.

Die Sammeländerungsverordnung bezieht sich jedoch nicht auf Fortbildungsabschlüsse, die vor der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes erzielt wurden.

Bei Fragen wenden Sie sich gerne an die Ausbildungsberatung Ihrer IHK:

www.ihk-nw.de/ausbildungsberatung

Weitere Informationen zum Berufsbildungsgesetz finden Sie hier:

www.ihk-nw.de/bbig

Mit freundlicher Unterstützung: Clemens Urbanek, IHK Düsseldorf